

特别关注

第七十六集团军某旅机关干部下沉一线了解官兵所思所想、所急所盼——

为何『机关觉得好，基层却烦恼』

■陈麒麟 本报特约通讯员 周韵

“唉，机关又发‘阅读大礼包’了。”初冬时节，第76集团军某旅某连文书马云波顶着寒风前往营部领取物资。回到连队，他将沉甸甸的包裹交给徐指导员，两人对视一眼，都有些无奈。机关下发书籍是丰富基层文化生活的暖心之举，为何引发叹息之声？

| 短 评

服务基层不能“一厢情愿”

■张 兴

好的服务，是雪中送炭的精准，是设身处地的理解，而非居高临下的想当然。在部队实践中，一些机关部门虽然怀着服务基层的满腔热忱，却在工作中不自觉地陷入“一厢情愿”的误区：有的工作做了不少，但因没考虑基层实际，给官兵造成负担；有的机械式执行，把原本有弹性的暖心政策变成了“一刀切”，反而让官兵觉得机关不近人情；还有的指导帮建事

无巨细、一插到底，让基层开展工作变得束手束脚……诸如此类，让人不免心生疑问：机关是否清晰听见了基层的呼声、真正读懂了官兵的需求？由是观之，机关要想做好服务基层工作，就要站在基层的角度思考问题，经常用官兵的反映检验工作质效。如果仅从自身出发，将自以为的“好意”强加给基层，即便初衷正确、用

头卡”上的座右铭都不是自己填写的。“这些座右铭到底是谁的？”带着疑问，姜队长找到文书询问情况。原来，过往制作“床头卡”时，许多新同志会在确定座右铭上花费不少精力，所以今年班长骨干便先找文书汇总基本信息。在此过程中，有人看见往年退伍老兵的座右铭积极向上，便干脆直接照搬过来，认为这样既能节省时间，又免去了新兵的思考纠结。

对于这种做法，李其洋并不认同，他有着明确的军旅目标和想写的座右铭。也有新同志坦言，自己此前没有座右铭，需要“好好想想”，但也不愿“借用”别人的座右铭。带着这些心声，姜队长召集骨干部骨干，告诉他们自己了解到的情况。五班班长立即检讨：“光顾着图快省事，忽略了新同志的想法。说到底，还是‘怕麻烦’的思想在作祟，实在不该！”

“制作‘床头卡’，是为了帮助新兵明确前行方向、激发拼搏动力，如果忽略他们的想法，这张卡片就成了好看无用的

好、基层却烦恼”现象，是因为部分机关人员对基层了解不够，习惯站在自身角度想问题。一名机关干部坦言：“表面上看是服务工作不到位，归根结底是政绩观出现偏差，满足于通知下发了、活动开展了、工作部署了，对后续效果、官兵反响不以为意，甚至存在‘不怕官兵不满意，就怕领导不注意’的错误认知。”

“服务基层必须树牢‘基层至上、士兵第一’观念，真正做到放下架子、扑下身子，聚焦基层官兵所思所想、所急所盼。”该旅党委责成机关各科室改进工作方式和作风，变“我想提供什么服务”为“基层需要我提供什么服务”，做到所帮皆所需，精准解兵忧。

很快，一名名机关干部走出办公室，下沉基层一线。他们与官兵一起训练、工作、生活，了解大家的真实诉求，动态完善《为兵服务18条措施》。与此同时，该旅机关开通解难帮困热线，进一步畅通民主渠道。对于官兵提出的意见建议，他们明确责任科室和办理时限，确保“事事有回音，件件有着落”。

书架上，根据基层“订单”采购的无人机操作、视频剪辑、心理调适等方面的书籍成了“抢手货”；到了周末，足球赛依然热火朝天，但不再组织统一观看，对此没有兴趣的官兵可以自行处理个人事务；机关开展各类集训前，深入基层调研，与教导员一同制订方案……这些新变化，基层官兵看在眼里，暖在心里。如今，“你有建议我来听，你有需求我来办”已在该旅机关和基层达成一种默契。

“服务基层不是简单的‘给予’，而是基层需求与机关供给的精准对接。”该旅领导告诉笔者，在最近一次满意度测评中，基层对机关服务工作满意度明显提升。

心良苦，也可能适得其反。因此，机关必须意识到，自己不仅是“管理者”，同时也是“服务者”。只有沉到一线“接地气”，构建畅通的沟通渠道，切实摸清官兵的真实需求，变“机关觉得好”为“基层真正好”，才能找准工作的发力点。当机关真正把为基层解难当作分内之事，打通为基层服务的“最暖一公里”，才能恪尽职责，赢得兵心。

新兵“床头卡”，该写什么话

■戴柏权 金琪慧

军营故事

制作下发专属“床头卡”，是武警第二机动总队某中队迎接新战友的一个暖心做法。卡片上除了基本信息和照片之外，还有大家用来激励自己的座右铭。

前段时间，新兵下队，他们的“床头卡”也很快配发到位。可还没等表扬干部骨干这次行动迅速，中队姜队长就在了解新兵适应情况时，被手持“床头卡”的五班新兵李其洋拦住了：“队长，这个‘床头卡’，好像不太对……”姜队长接过卡片查看，见其中各项信息准确无误，不禁有些疑惑：“哪里不对？”李其洋指着卡片上印着的那句“流血流汗不流泪，掉皮掉肉不掉队”轻声说：“这不是我的座右铭。”

姜队长原本以为是五班班长不小心弄错了李其洋的座右铭，但在各个班排转了一圈，他诧异地发现，不少新兵“床



该旅一名机关干部(左二)在野外驻训场与官兵交流。

唐 粒摄

潜望镜

要求军官做的事，却将战士纳入其中；领导干部自查自纠，却扩大为机关基层人人自省，逐一制问题台账……近日，新疆军区某团落实工作超范围、乱加码的问题引起了上级调研组的关注。

该团所在师机关调研组成员、组织科干事李曦介绍，上级组织的每一项活动、部署的每一项工作，通常会明确参与主体，但是部分基层单位在落实中往往会扩大参与面。

他为记者举了两个例子：前不久，该团组织班长队伍集训，通过授课辅导、经验分享、案例交流等方式提升现任班长训组施教、知兵爱兵和日常管理的能力。上级在通知中明确参加人员为“担任班长职务的军士”，但部分营连将新排长、副班长甚至是非骨干军士纳入其中。问及缘由，这些营连主官表示，“机会难得、多多益善，没什

营连日志

“报告！”一天傍晚，第71集团军某旅某连徐连长正在整理材料，听见有人敲门。开门一看，只见三排李排长眉头紧锁，徐连长招呼她进屋详谈。

原来，临近年末，评功评奖相关工作相继展开，在官兵中引发了一些议论：“小任表现一直很好，但站哨时打瞌睡被当场发现，你会说他评优吗？”“说不准，不过我去年已经立功，今年肯定没我什么事了”“参加集团军比武获得第17名，算不算成绩突出”……

“这些话没什么不对的，但说得多了容易引起乱猜测，是不是应该管管？”李排长说出自己的忧虑。徐连长则有着更深的思考：评功评奖事关官兵切身利益，私下里说些“悄悄话”实属正常。这事要管，但要找对方法，“一禁了之”只会适得其反。

“你去通知大家，周五晚上举办恳谈会，任何疑问、任何想法都可以当面

落实工作别“随意加码”

■唐伟峰 李梦奇

么不好”。

除了学习培训扩大范围，一些明确参与范围的教育整顿也随意“扩员”。在另一项学习教育中，上级要求干部骨干结合实际，采取多种形式查摆自身作风问题，并明确“要注重实际效果，杜绝形式主义”。可调研组发现，不仅有部分连队自制《个人问题台账和整改措施》表格要求人人填写，还有个别单位将参加人员扩大至全员。

“基层组织学习教育，重在提高认识、提振精神。没问题‘硬找硬凑’，随意加码扩大人员范围，容易滋生形式主义，牵扯官兵精力，影响日常工作秩序。”在与某连熊指导员交流时，李曦认为此类现象应引起重视。熊指导员却有自己的考量：“查问题、搞教育，怕少不怕多。”他坦言，虽然上级没有要求，但还是担心检查时拿不出材料，索性就用“超标准”确保“没问题”。对此，上等兵王志浩则认为，如果能够避免连队被通报批评，自己多写些材料、多填几份表格也不好说什么。

给“悄悄话”晒晒太阳

■陈 健 王书扬

说出来。”“当面说？”“当面说。咱们给‘悄悄话’晒晒太阳。”

周五晚上，恳谈会如期而至，学习室里坐满了人。徐连长开门见山：“大家最近对评功评奖有一些疑问，谁先说说？”

屋里一片寂静。徐连长笑了：“小赵，听说你有想法，来说说。”上等兵赵旭红着脸站起来，磕磕绊绊地说：“规定中有一条，就是参加评奖评优比武竞赛成绩突出，那在集团军组织的比武中排名17，算不算？”

“问得好。”徐连长拿出一份文件给大家传阅，“从里面的条款可以看出，集团军组织的比武级别高、难度大，选手多、竞争激烈，能夺得17名非常不易，别看未登上领奖台，但‘含金量’可一点儿不低。”

听徐连长这么一说，中士朱金鹏也起身提问：“战士任安升站哨时打瞌睡被通报批评，会影响他评优吗？”宋指导员立即给出回答：“任安升当时已经受到批评，此后他也引以为戒，一直表现

不错。知错能改就是好同志，不能‘一棍子打死’。”

“去年立功了，今年还能再立吗？”“评功评奖要看年度表现，咱不搞‘轮流坐庄’那一套。希望大家始终保持创先争优的劲头……”

问题接连不断，两名主官引述规定、列举事例，逐一答复。一问一答间，官兵的心头迷雾逐渐消散。

接下来的日子，变化悄然发生，连队里各种私下议论少了，找干部骨干反映情况的同志多了。

一周后，评功评奖结果公示，每名上榜人员的名字旁边都附有评比依据和具体事迹。冬日暖阳照在公示栏上，也点亮了战士们的眼眸。

看到这样的场景，徐连长与宋指导员笑着交流经历此事的心得感悟：“官兵们对关乎切身利益和连队建设的事有什么思想反映，就要让他们大声说出来，这样，信任的种子才能更好地生根发芽。”“是啊，要常给‘悄悄话’晒晒太阳，因为阳光照到的地方，阴影就消失了。”



| 闪耀演兵场

近日，陆军某团开展防化应急演练。  
左图：前往“染毒”区域侦检。  
下图：洗消作业。

曾存军摄

